

Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

Femmes et Retraite :
Quels enjeux pour la réforme à venir ?

SOMMAIRE :

I.	La retraite aujourd'hui : un empilement de régimes et de règles qui entrave la prise en charge de la question de l'égalité femmes-hommes.....	3
II.	La reproduction des inégalités, consubstantielle à la construction du système actuel	4
A.	Les inégalités dans le parcours professionnel.....	4
B.	Des conséquences sévères pour les femmes.....	5
C.	La construction du système de retraite : entre compensation et cristallisation des inégalités..	6
a.	Les droits familiaux : des avantages consentis... à certains parents	7
b.	Les droits conjugaux : une contribution majeure au 20 ^{ème} siècle	8
III.	La réforme à venir : contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.....	9
A.	Corriger les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en amont de la retraite	9
B.	Principes et orientations	10
a.	Aller vers le renforcement des droits directs.....	10
b.	Prévoir une transition longue entre les deux systèmes	10
c.	L'enjeu de la gouvernance	11
d.	L'accès à l'information	11
C.	Quelques questionnements	11
a.	Mieux compenser les interruptions de carrière.....	11
b.	Les droits familiaux	11
c.	Les droits conjugaux.....	12
d.	La question de l'âge de départ.....	12
e.	Relever les minima de pensions.....	13

La réforme des retraites annoncée par le Président de la République peut-elle être une **opportunité pour créer les conditions d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes** avant et pendant la retraite ?

Si l'activité salariée des femmes sur le marché du travail a largement augmenté au cours des dernières décennies, les chiffres restent sans appel : en 2016, la pension moyenne de droit direct des retraité.e.s s'élevait à 1 091 euros par mois pour les femmes contre 1 891 euros pour les hommes. Soit une différence de **800 euros et 42 % en défaveur des femmes**.

Des réformes ont déjà eu lieu ces dernières années mais en retardant les possibilités de départ en retraite, elles ont généralement pénalisé les femmes qui ont majoritairement des carrières incomplètes.

Aussi, il convient de faire preuve de vigilance pour que la réforme à venir ne pénalise pas davantage les femmes. On peut également avoir l'ambition de faire de ce projet **une opportunité pour améliorer la situation économique des femmes**, lutter plus efficacement contre les inégalités d'aujourd'hui, permettre plus d'autonomie dans les parcours de vie et de carrière.

I. La retraite aujourd'hui : un empilement de régimes et de règles qui entrave la prise en charge de la question de l'égalité femmes-hommes

Le système de retraite actuel par répartition est contributif, c'est-à-dire que les pensions des retraité.e.s sont proportionnelles aux cotisations versées au cours de leur carrière, leur « contribution » au système. La pension dépend des montants cotisés et de la durée pendant laquelle on a cotisé. Des dispositifs de solidarité viennent compenser des niveaux de revenu faibles (minimum contributif/minimum garanti/minimum vieillesse), des interruptions de carrière (naissance d'un enfant, maladie, chômage...), des charges familiales (majoration de pension 3 enfants, les pensions de réversion). **Ces dispositifs sont particulièrement utiles pour les femmes car ils permettent d'améliorer les retraites de bon nombre d'entre elles.**

Néanmoins, **ils demeurent insuffisants à rétablir l'équité femmes/hommes** face à la retraite. Surtout, pensés à une époque où les revenus des femmes dépendaient essentiellement du couple, ces dispositifs n'apparaissent **plus adaptés aux besoins sociaux d'aujourd'hui et aux aspirations des femmes**.

Il existe 42 régimes de retraite différents, 13 dispositifs de réversion, qui forment un ensemble doublement complexe :

- Les règles de chaque régime sont telles qu'il est difficile de voir quels droits on acquiert ou quels droits on perd au fil de sa carrière. Les arbitrages entre « rester

sur le marché du travail » et « prendre un temps pour s'occuper de ses proches », souvent encore réservés aux femmes, sont ainsi difficiles à faire de façon éclairée.

- Même si les durées de cotisation et les dates de départ ont eu tendance à converger ces dernières décennies, les modes de calcul des droits, les conditions de bénéfice de certains dispositifs (réversion, avantages familiaux...) diffèrent sensiblement d'un régime à l'autre. Cela peut susciter des doutes sur l'équité de traitement et génère beaucoup de complexité pour les personnes qui ont changé de statut pendant leur carrière, ce qui est fréquent chez les femmes qui ont en général des carrières moins linéaires.

II. La reproduction des inégalités, consubstantielle à la construction du système actuel

En raison de son caractère essentiellement contributif, le système de retraite reproduit les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Selon le Conseil d'Orientation des retraites, il faudrait attendre 2070 pour que la pension moyenne des femmes se stabilise autour de 90% de celle des hommes, du fait des écarts de salaire persistants.

A. Les inégalités dans le parcours professionnel

- **Les inégalités face à l'emploi** : si le taux d'emploi féminin a progressé spectaculairement depuis les années 70, il reste largement inférieur à celui des hommes (67,8 % en 2013 versus 77,2 % pour les hommes). Les femmes subissent particulièrement la précarité et le temps partiel¹. 30 % des femmes travaillent à temps partiel contre 6 % des hommes. Elles sont surreprésentées pour le chômage en activité réduite et dans le « halo » du chômage, c'est à dire les personnes sans emploi qui ne sont pas comptabilisées dans les statistiques.

Les deux phénomènes perdurent en fin de carrière. Selon les données du ministère du Travail, en 2017, le taux d'activité des personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans était de 56,9 % pour les hommes et de 53 % pour les femmes. Pour cette dernière tranche d'âge, 34 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 11 % des hommes. Par ailleurs, les femmes de plus de cinquante-cinq ans sont victimes de stéréotypes tenaces qui rendent plus difficile l'accès à l'emploi. Elles subissent notamment des discriminations liées au physique, mêlant genre et âge.

- **Les inégalités de salaire se réduisent difficilement** : les statistiques sont implacables, les femmes perçoivent en moyenne 24 % de rémunération annuelle brute de moins que les hommes. Un tiers s'explique du fait du temps partiel, un autre tiers par la concentration des femmes dans les métiers à salaires plus bas que ceux

¹ Lemièrre S (2013) *l'accès à l'emploi des femmes, une question de politiques ...*

des hommes. Mais le salaire horaire accuse aussi une différence de 14 %²... Et même à poste, expérience et qualification identiques, les femmes subissent une sous-rémunération inexplicite (estimée de 6 à 9 % selon les études). La présence d'enfants reste un levier discriminant à la baisse des salaires : il touche les plus jeunes femmes car les employeurs anticipent qu'elles pourraient avoir des enfants, les plus anciennes quand elles en ont eu, toutes parce que le salaire féminin est encore plus ou moins consciemment considéré comme un salaire d'appoint du ménage et que certaines femmes elles-mêmes ont parfois du mal à demander des augmentations.

- **Les discriminations de carrière s'y ajoutent.** Les femmes subissent sur le marché du travail une discrimination liée à une forte spécialisation des activités qui les cantonne dans des emplois plus précaires et moins rémunérés. La spécialisation des filières commence dès l'école, se poursuit lors des études et se retrouve dans les parcours professionnels. Cette spécialisation produit des inégalités à tous les niveaux de la hiérarchie : les fonctions et les filières dites « féminines » se trouvent largement sous-valorisées. On le retrouve dans les grilles de classifications. Les métiers de l'accompagnement et du soin tout comme ceux de l'administration sont moins bien situés dans les échelles de classification et par suite moins payés que les filières techniques et scientifiques où l'école a orienté plutôt les garçons. Cette dichotomie existe dans le public comme dans le privé.
- **L'insuffisant partage des tâches domestiques et familiales** (et de dispositifs y incitant) impacte directement la carrière des femmes : interruptions d'activité et temps partiels sont en général l'apanage des femmes³ qui portent aux trois quarts la deuxième journée de travail. Ces réductions de temps de travail sont souvent subies : par manque de places d'accueil de la petite enfance ou par norme sociale, les femmes « doivent » garder les enfants. S'engage aussi un cercle vicieux : puisque les femmes ont souvent les revenus inférieurs dans le couple, le choix se porte plus facilement sur elles que sur leur conjoint pour un congé parental ou un temps partiel. En entreprise, puisqu'elles risquent de prendre un congé parental ou un temps partiel, on leur confie moins de responsabilités professionnelles, on les paie moins... La répartition des tâches et des responsabilités dans les couples n'est donc pas un des sujets mineurs de cette réforme !

B. Des conséquences sévères pour les femmes⁴

- Elles ont **plus de mal que les hommes à atteindre les durées de cotisation nécessaires** pour liquider leur retraite à taux plein, elles partent donc en moyenne

² DARES Analyses n°15

³ COR séance plénière du 21 janvier 2019

⁴ Cf rapport annuel du COR juin 2018

plus tard : dans les générations 1930 à 1942 près de 30 % des femmes, contre 7 % des hommes, sont parties au-delà de 65 ans afin d'avoir une retraite complète.

- L'écart de pension diminue au fil des générations grâce à l'entrée des femmes sur le marché du travail, mais **leurs pensions demeurent très sensiblement plus faibles en moyenne que celle des hommes : 42 % d'écart en 2016**. Même en intégrant les réversions, l'écart reste à 25 %. Quant au niveau de vie des femmes à la retraite (qui prend en compte l'ensemble des revenus et prestations sociales, la fiscalité, la structure du ménage...) il est inférieur d'environ 5 % à celui des hommes. Un écart qui s'explique essentiellement par le plus faible niveau de vie des personnes qui ne vivent pas en couple : 14 % de moins pour les femmes seules de plus de 65 ans.
- Elles sont **plus souvent que les hommes dans les dispositifs des minima sociaux**. Les femmes constituent plus de la moitié (56,4 % en 2012) des allocataires de l'ASPA (minimum vieillesse).⁵

C. La construction du système de retraite : entre compensation et cristallisation des inégalités

Notre système de retraite actuel provient d'un double héritage : des régimes de retraite du 19^{ème} siècle organisés par profession (mineurs, SNCF...) et l'apport du Conseil National de la Résistance qui en 1945 avait pour ambition de mettre en place un régime universel. Ses caractéristiques sont très marquées par la société de l'époque avec un système patriarcal dont la base est la famille traditionnelle : les revenus du mari constituent principalement ceux du ménage. Lorsque la femme travaille, son salaire est considéré comme un salaire d'appoint. Les mariages sont nombreux, les divorces rares, il n'y a quasiment pas de familles monoparentales, l'espérance de vie en retraite est réduite. Il s'agit alors de protéger les veuves de la pauvreté (régime général), voire de leur garantir un certain niveau de vie (régime des cadres ou de la Fonction Publique).

De surcroît, après-guerre, il convenait d'encourager la natalité. Les régimes de retraite soutiennent donc les familles nombreuses avec des majorations de pensions pour enfants qui ne ciblent que les familles de 3 enfants et plus.

Le marché du travail était moins marqué par la précarité, le modèle du travailleur qui fait toute sa carrière et progresse dans la même entreprise est valorisé. Le système ne compense qu'en partie les interruptions de carrière et ne prend pas en compte le développement du temps partiel et des contrats courts : il favorise donc les carrières complètes ascendantes qui bénéficient principalement aux hommes : les parcours précaires touchent 68 % des femmes vs 32 % des hommes.

⁵ Rapport Fragonard février 2015

Cependant le système prévoit des niveaux minimums de pensions destinés à lutter contre la pauvreté des personnes âgées. De fait, ce sont ces dispositifs qui protègent aujourd'hui massivement les femmes dont la carrière a été accidentée, avec souvent de faibles revenus.

a. Les droits familiaux : des avantages consentis... à certains parents

Ils représentent environ 8 % de la masse des pensions de droits propres de l'ensemble des retraité.e.s en 2008⁶. Ils bénéficient à 80 % aux parents de familles nombreuses et aux deux tiers aux mères. Ils couvrent une très grande majorité de femmes (moins de 10 % des femmes ne bénéficient d'aucun droit familial en 2013 ; ce sont celles qui n'ont pas eu d'enfant). Ils permettent d'augmenter les pensions de droits propres des mères de 16 %.

- **Les majorations de durée d'assurance ou MDA** consistent à compenser l'impact des enfants sur la carrière en validant des durées d'assurance. Ces droits sont attribués au titre de la maternité, l'adoption, l'éducation des enfants. Ils ne sont plus (depuis 2004 dans la Fonction Publique et 2010 dans le privé) strictement réservés aux femmes.

Ces majorations valident des périodes de cotisation additionnelles : 8 trimestres par enfant dans le secteur privé, 4 trimestres dans le secteur public. Par conséquent, elles permettent en cas de carrières incomplètes d'avancer l'âge de départ en retraite et d'atteindre le taux plein sans attendre 67 ans. Elles ont un effet indirect sur le montant de la pension puisqu'elles permettent d'éviter d'éventuelles décotes et d'améliorer le coefficient de proratisation (calcul de la pension au prorata temporis de la carrière).

Elles améliorent de 7 % en moyenne le niveau des pensions de plus de 2/3 des femmes.

Ces dispositifs sont indispensables pour compenser les aléas de carrière subis principalement par les femmes du fait de l'arrivée des enfants. Mais les règles d'attribution sont complexes, différentes d'un régime à l'autre, ce qui crée de l'inéquité et de la complexité pour les poly pensionné.e.s.

Enfin, dans le secteur privé, ils ne permettent pas d'acquérir des points dans les régimes complémentaires.

- **L'AVPF, Assurance Vieillesse pour Parents au Foyer** concerne les parents au foyer ayant arrêté ou réduit leur activité professionnelle. Créée en 1972 pour les familles ayant un jeune enfant (moins de 3 ans) ou au moins 4 enfants à charge, elle s'est transformée... et complexifiée au fil du temps. C'est la branche famille qui verse

⁶ Chiffre plus récent : en 2012, les droits familiaux représentaient 6,7% de l'ensemble des pensions de droits propres des retraité.e.s selon la DREES (mais des différences méthodologiques dans les estimations entre le COR et la DREES existent).

des cotisations à la CNAV permettant de valider des trimestres sur la base de la valeur du SMIC (temps plein ou partiel). Elle n'est donc pas incluse dans le budget retraite. 92 % des affilié.e.s sont des femmes. L'AVPF bénéficie essentiellement aux parents d'enfants de moins de 3 ans (2/3), ou de familles d'au moins 3 enfants (1/3).

Le dispositif permet essentiellement d'atteindre plus rapidement le taux plein et d'améliorer le coefficient de proratisation (voir ci-dessus). Dans 85 % des cas il permet d'améliorer le montant de la pension.

L'AVPF ne permet pas l'acquisition de points dans les régimes complémentaires.

Elle a un effet paradoxal sur les carrières des femmes, en constituant une incitation à l'éloignement du marché du travail pendant de longues périodes. A l'extrême, une mère de trois enfants dont l'espacement des naissances est de trois ans pourrait se trouver en AVPF pendant 12 ans...

- **Les majorations de pensions pour enfants** ne sont attribuées qu'aux personnes ayant eu et/ou élevé au moins 3 enfants. Elles ne concernent pas les professions libérales. Elles bénéficient à chacun des deux parents. Elles sont proportionnelles à la pension (mais plafonnées dans le privé). Plus de 40 % des parents retraités perçoivent ces majorations. Pour ces derniers, elles représentent en moyenne 126 euros pour les pères, 62 euros pour les mères.

Ces mesures qui visaient à la fois à soutenir la natalité, le niveau de vie des familles nombreuses et la « perte de chance » des familles nombreuses à se constituer un capital (épargne, immobilier...), posent un problème global d'équité : **elles bénéficient davantage aux hommes puisqu'elles sont proportionnelles aux retraites** et que ces derniers ont des pensions plus élevées. En volume global, elles bénéficient à 65% aux pères. Il existe aussi des disparités entre les régimes : de 10 % dans le privé, leur taux augmente avec la taille de la famille dans le public et les régimes spéciaux. Surtout elles se révèlent de plus en plus inadaptées aux réalités socioéconomiques actuelles : ciblées sur les familles nombreuses, elles « oublient » les nouveaux foyers de pauvreté que sont les familles monoparentales.

b. Les droits conjugaux : une contribution majeure au 20^{ème} siècle

Il s'agit des pensions de réversion. Elles sont considérées, non pas comme de la solidarité, mais comme un droit dérivé du droit à pension, accordé en cas de décès, à un.e ayant droit (conjoint.e, ex conjoint.e, voire enfant mineur ou à charge dans certains régimes).

Les montants en jeu méritent que l'on vérifie l'équité du système : 34 milliards d'euros, 11 % de la masse totale des pensions, 1,5 point de PIB.

Ces droits apportent une contribution majeure aux revenus des veufs et veuves : 4,4 millions de personnes en bénéficiaient fin 2017, 89 % sont des femmes. La réversion représente 23 % de la retraite des femmes (93,6 % des masses financières consacrées à la réversion).

Mais ils sont d'une grande diversité, avec 13 dispositifs différents, et d'une grande complexité: certains comportent des conditions d'âge, de ressources, de remariage... d'autres pas. Les montants diffèrent (50%, 54 %, 60 %... de la pension initiale). Sans parler des cas de séparations et de remariages qui entraînent des conséquences différentes en fonction des régimes... et de sérieux casse-têtes entre ex-conjoint.e.s !

Cette complexité génère en premier lieu de l'inéquité. Entre le privé et le public puisqu'il n'y a ni condition d'âge ni de ressources dans la Fonction Publique. Pire encore, dans le régime de base du privé, la réversion est accordée sous conditions de ressources, mais pas dans les complémentaires, ce qui rend le dispositif anti redistributif entre les hauts revenus et les bas revenus.

Surtout, cela ne correspond plus aux modes de vie et de conjugalité actuels. Environ 1/3 des personnes de plus de vingt ans ne sont pas en couple et parmi celles qui le sont, ¼ ne sont pas mariées. 20 % des personnes âgées de 26 à 65 ans en 2013 avaient connu plusieurs unions et cette proportion augmente avec les générations. En 2015, pour 100 mariages, on compte 45 divorces.

III. La réforme à venir : contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes

L'instauration d'un nouveau système de retraite devra expressément s'accompagner de mesures destinées à corriger les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais aussi prendre en compte le fait que l'amélioration de la situation économique des femmes retraitées ne se fera pas sans une amélioration de leur condition économique avant la retraite. **Comment rendre les règles de calcul des retraites, pour la part contributive liée au salaire, plus juste ? Quel rôle et quels objectifs pour les droits au titre de la solidarité ? Notamment, quels droits familiaux seront accordés ? Et comment corriger les inégalités en amont ?**

Penser la retraite, c'est aussi s'interroger sur le type de relations que nous voulons entre femmes et hommes dans la société de demain.

A. Corriger les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en amont de la retraite

Il faut donc en priorité **corriger les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en amont de la retraite**. Corriger en tout premier lieu les inégalités qui s'égrènent au long du parcours professionnel : embauche, formation, mobilité professionnelle, flexibilité du travail, équilibre des temps de vie, promotion et évolution de carrière... Mais aussi corriger les à-côtés de la vie au travail :

- **Inciter au partage des responsabilités familiales.** Il faut reconfigurer les dispositifs de congés parentaux en réduisant leur durée qui éloigne les femmes trop longtemps de l'emploi, en incitant davantage au partage de ces congés entre conjoint.e.s (pour s'occuper des enfants en bas âge, mais aussi des adolescent.e.s, personnes en situation d'handicap et parents dépendants) et en améliorant leur indemnisation.
- Favoriser **la généralisation urgente de l'accès à des modes d'accueil abordables dès la petite enfance**, ceci sur tout le territoire (villes et monde rural) et pour tous les types d'horaires de travail. C'est le premier facteur d'accès des femmes à l'emploi. La garde des enfants est par ailleurs un motif récurrent du recours aux emplois précaires, à temps partiel (et pose par là-même la question du « salaire d'appoint » féminin), aux conditions de travail pénibles (horaires décalés, travail de nuit) des femmes notamment en situation de monoparentalité.

B. Principes et orientations

a. Aller vers le renforcement des droits directs

Dans la même perspective de réduction des inégalités, l'instauration d'un nouveau système de retraite devra absolument s'accompagner de mesures destinées à **renforcer l'acquisition par les femmes de droits directs** que ce soit par le marché du travail ou par des dispositifs permettant de compenser des interruptions de carrière (naissance d'un enfant, congé parental...), des charges familiales... Il s'agit là encore d'un enjeu essentiel pour améliorer la situation économique des femmes, aujourd'hui fragilisée par un système qui doit nécessairement évoluer pour leur permettre de gagner à la retraite plus d'autonomie financière.

b. Prévoir une transition longue entre les deux systèmes

Les choix des individus et des couples quant à leur carrière ou la répartition des responsabilités et des temps au sein de la famille ont été faits très en amont du moment de leur départ en retraite, en tenant compte de l'environnement social, culturel et surtout légal du moment. C'est pourquoi, la transition vers le régime universel par points doit être progressive, notamment pour la transformation des droits conjugaux et familiaux qui rééquilibrent en partie les retraites plus faibles des femmes. Elles ne doivent pas être pénalisées davantage rétroactivement.

La situation des retraité.e.s actuel.le.s doit être sanctuarisée.

c. L'enjeu de la gouvernance

Conçu pour assurer la stabilité à long terme du système de retraite, le régime universel devra néanmoins s'adapter aux évolutions sociétales comme aux enjeux démographiques et économiques.

La gouvernance du régime aura la responsabilité majeure de son équilibre économique et social. Elle statuera sur l'évolution éventuelle de ses paramètres et de ses dispositifs de solidarité : la question de l'égalité entre les femmes et les hommes y demeurera donc un enjeu essentiel. La gouvernance devra s'attacher à **être paritaire** et à **inclure des organisations en charge des questions d'égalité**.

d. L'accès à l'information

Organiser l'information des salarié.e.s sur l'impact retraite de leurs décisions de temps de travail devient un point crucial. Cette information pourrait se faire par les employeurs et par les services de l'Etat chargés de l'emploi : tout au long de la carrière, il s'agirait d'informer chaque personne sur les conséquences des choix d'organisation de son temps de travail (temps partiel, congés divers ...) sur la retraite, afin qu'elle puisse des choix éclairés, a fortiori dans un système à points.

C. Quelques questionnements

a. Mieux compenser les interruptions de carrière

Pour l'avenir, il faudra compenser les interruptions de carrière (chômage, maladie longue durée, maternité, congé parental, congé paternité) par une **attribution de points** qui tiendra compte de la perte de cotisation subie.

Parmi les vigilances à avoir en tête : la question du temps partiel. Comment déterminer si le temps partiel est subi ou choisi ? Ou choisi par défaut car la situation extérieure (par exemple l'absence de mode de garde), qui n'incombe pas légalement à l'employeur, peut obliger la personne à prendre un temps partiel...

b. Les droits familiaux

Ils doivent être maintenus, en tant que mécanismes de compensation, tant que les inégalités qui touchent les parents pendant la carrière, aggravent significativement les inégalités de revenus des femmes. Ils devront inciter au maintien dans l'emploi et combiner solidarité de revenu et égalité entre les femmes et les hommes.

c. Les droits conjugaux

La réversion ne peut évoluer qu'en laissant le temps aux couples et surtout aux femmes pénalisées par l'arrivée des enfants de sécuriser leurs futurs revenus en retraite (par exemple elle pourrait s'appliquer à partir des générations 90, dont l'impact de naissance du premier enfant arrive maintenant).

Une uniformisation des règles de réversion entre les différents régimes constituerait déjà un progrès notable en termes d'équité et de lisibilité.

Si les interruptions de carrière étaient évitées, et bien compensées, les femmes y gagneraient en autonomie et la réversion deviendrait moins incontournable pour l'avenir... mais après une longue période de transition, articulée à l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi des femmes, évaluée par le comité de suivi des retraites.

d. La question de l'âge de départ

Dans un système en points, on ne raisonne plus ni en âge de départ à la retraite, ni en durée de cotisation. C'est le nombre de points acquis qui détermine le montant de la pension, et permet de maintenir un niveau de vie correct à la retraite : d'où l'importance des compensations pour les femmes.

En théorie, il n'est donc pas obligatoire de fixer un âge légal de départ.

A contrario, on sait par l'expérience des pays qui ont ce système, que sans âge légal, les personnes ont tendance à arbitrer en faveur d'un âge de départ précoce plutôt que d'un niveau de ressource plus important en retraite. Cette situation a des conséquences non négligeables sur le niveau de vie des retraité.e.s à long terme.

On a coutume de dire que l'allongement de la durée de carrière pour atteindre la retraite à taux plein pénalise plutôt les femmes qui ont des carrières plus accidentées... c'est moins vrai pour le recul de l'âge puisqu'on a vu plus haut que les femmes partent plus tard pour avoir une carrière complète (1,3 an de plus que les hommes en moyenne).

e. Relever les minima de pensions

Près de la moitié des femmes retraitées touchent un minimum de pension inférieur au seuil de pauvreté. Les minima jouent un rôle essentiel dans la lutte contre la pauvreté des femmes. Une meilleure articulation entre les minima contributifs (MIGA et MICO) et l'ASPA (ex minimum vieillesse) serait nécessaire, avec des minima contributifs proches du SMIC.